



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV LARIS MAKMUR SENTOSA DI TANGERANG

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV LARIS MAKMUR SENTOSA IN TANGERANG

Syahlu Nahar Ali¹, Syamsi Mawardi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: Syahlunahar23@gmail.com^{1*}, awansm2020@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 09-08-2025

Revised : 10-08-2025

Accepted : 12-08-2025

Published : 16-08-2025

Abstract

This research aims to determine the positive and significant influence of career development and work communication on employee performance at CV Laris Makmur Sentosa in Tangerang, both partially and simultaneously. The research method uses a quantitative approach by distributing Likert scale questionnaires to 53 respondents determined through Slovin's formula. Data analysis is conducted through descriptive tests, instrument tests, classical assumption tests, quantitative analysis, and hypothesis testing. The Work Communication T-Test obtained a t count value > t table (11.391 > 2.008) where the significance value < 0.05 or (0.01 < 0.05). Therefore, it can be concluded that (H02 is rejected and Ha2 is accepted) which means that Work Communication has an effect on the Employee Performance of CV Laris Makmur Sentosa in Tangerang. Test F obtained a calculated F value > table F (77.896 > 3.183) where the significance value < 0.05 or (0.01 < 0.05). Thus, it can be concluded that there is a positive and significant simultaneous influence of Career Development (X1) and Work Communication (X2) on Employee Performance (Y) of CV Laris Makmur Sentosa in Tangerang or H03 is rejected and Ha3 is accepted which means that Career Development and Work Communication have a simultaneous effect on Employee Performance of CV Laris Makmur Sentosa in Tangerang.

Keywords: *Career Development, Work Communication, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner ber-skala Likert kepada 53 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin. Analisis data dilakukan melalui uji deskriptif, Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif, dan Pengujian Hipotesis. Uji T Komunikasi Kerja Uji T memperoleh nilai t hitung > t tabel (11,391 > 2,008) yang di mana nilai signifikansi < 0,05 atau (0,01 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa (H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima) yang artinya Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang. Uji F memperoleh nilai F hitung > F tabel (77,896 > 3,183) yang di mana nilai signifikansi < 0,05 atau (0,01 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel Pengembangan Karier (X₁) dan Komunikasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang atau H₀₃ ditolak H_{a3} diterima yang artinya



Pengembangan Karier dan Komunikasi Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang.

Kata Kunci : Pengembangan Karier, Komunikasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan era industri 4.0 pada saat ini menjadi barometer utama dalam mengembangkan perusahaan agar dapat bertahan dan bersiang terhadap kemajuan teknologi serta kemajuan digitalisasi oleh karena itu perusahaan saat ini harus dapat menyesuaikan diri dengan kemajuan zaman. Khususnya dalam persaingan bisnis, dengan adanya fenomena tersebut tidak ter lupakan perusahaan kimia juga mengalami permasalahan dan tekanan dalam mengembangkan perusahaannya, agar dapat bertahan dan mencapai target serta keuntungan yang maksimal.

Untuk mencapai standar kerja sesuai dengan harapan perusahaan maka dibutuhkan standarisasi manajemen yang baik dan berkompeten. Oleh karena itu perusahaan harus melaksanakan fungsi manajemen yang baik dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Saat ini perusahaan sangat memperhatikan kualitas kerja agar target perusahaan dapat tercapai untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten serta ahli dibidangnya masing-masing.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja Karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila Kinerja Karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Dalam pelaksanaan kinerja pada perusahaan terdapat banyak kendala atau faktor-faktor penghambat di antaranya permasalahan pengembangan karier dan komunikasi kerja, oleh karena itu perusahaan harus lebih memikirkan pengembangan karier karyawan untuk bisa berkembang dan memperhatikan komunikasi kerja sesama karyawan agar dapat mencapai tujuan bersama.

CV Laris Makmur Sentosa, Tangerang, Banten, JL, Raden Saleh NO 8e, RT.003/RW.002, tepatnya di kelurahan karang Mulya, kecamatan karang tengah, kode pos 15157 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bahan-bahan kimia, seperti pembersih pakaian, pemutih pakaian, bahan-bahan sabun, dan masih banyak yang lainnya. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2015 yang didirikan dengan tujuan untuk menyediakan solusi kimia yang inovatif dan berkualitas tinggi. Dengan komitmen terhadap keberlanjutan dan pengembangan produk yang ramah lingkungan, perusahaan ini berfokus pada memenuhi industri dan konsumen di berbagai sektor.

Pengembangan karier CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang dirasa masih kurang dalam memberikan pengembangan karier, perusahaan belum maksimal dalam menjalankan rancangan pengembangan karier bagi seluruh karyawan, walaupun memang beberapa karyawan sudah cukup diperhatikan dari segi pengembangan karier namun jumlahnya masih kurang atau belum maksimal.

Dari sudut pandang karier, suatu perusahaan seharusnya tidak dipandang sebagai tempat yang mempekerjakan seseorang, namun sebaliknya dipandang sebagai tempat memfasilitasi karier seseorang. Dengan begitu perusahaan tidak mendapat apa yang diinginkan, tetapi justru perusahaan akan memperoleh dua hal sekaligus yaitu bakat yang disesuaikan minatnya dan organisasi akan mendapat karyawan dengan kinerja yang tinggi.

Ada beberapa hal yang harus dilakukan sebelum mengembangkan karier karyawan. Yaitu: perencanaan, produksi, pengawasan. Untuk melihat lebih detail permasalahan pengembangan karier pada CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang dapat dilihat melalui tabel 1.1 yang disajikan di bawah ini.



Tabel 1.1
Data Hasil Survei Pendahuluan
Pengembangan Karier CV Laris Makmur Sentosa 2025

No	Indikator/Pernyataan	Setuju			Tidak Setuju	
		Responden	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pengembangan karier yang diberikan perusahaan sesuai dengan minat karyawan	26	10	38%	16	62%
2	Pengembangan karier individu Perusahaan memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk berkembang	26	12	46%	14	54%
3	Pengembangan karier yang didukung oleh departemen SDM Departemen SDM berperan aktif dalam menyediakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam mencapai tujuan karier	26	9	35%	16	65%
4	Perencanaan umpan balik terhadap kinerja Perusahaan menerima pendapat, masukan, dan saran dari setiap karyawan untuk karier ke depannya	26	11	44%	15	56%
Rata-rata			10,5	40,5%	15,5	59,5%

Sumber: CV Laris Makmur Sentosa 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui terdapat indikator hasil pelatihan yang didapatkan dari 26 karyawan, terdapat 38% orang setuju dan 62% tidak setuju pengembangan karier yang diberikan perusahaan sesuai dengan minat karyawan, terdapat 46% orang setuju dan 54% orang tidak setuju mengenai perusahaan memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk berkembang, terdapat 35% orang setuju dan 65% orang tidak setuju, Departemen SDM berperan aktif dalam menyediakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam mencapai tujuan karier, terdapat 44% orang setuju dan 56% orang tidak setuju, Perusahaan menerima pendapat, masukan, dan saran dari setiap karyawan.

Selain permasalahan pengembangan karier pada CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang terkait Kinerja Karyawan diduga dipengaruhi Komunikasi kerja. Komunikasi kerja adalah penghubung semua interaksi sosial, apabila individu telah menjalin suatu hubungan secara tetap, maka sistem komunikasi kerja yang dihasilkan akan menentukan apakah sistem tersebut dapat memperlambat, mempersatukan, mengurangi ketegangan, menyampaikan persengketaan atau sebaliknya. Seperti dalam sebuah perusahaan yang memiliki struktur organisasi tertata, sangat bergantung pada keberhasilan komunikasi antara atasan dan bawahan yang ada di dalamnya.

Selain itu, dikenal pula istilah komunikasi organisasi, yaitu proses penyampaian pesan atau pertukaran pesan yang terjadi dalam suatu organisasi. Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik bila bagian-bagian dalam organisasi tersebut dapat berkomunikasi dengan baik tentang tugas, fungsi dan tujuan organisasi tersebut. Pencapaian tujuan organisasi ditunjang pula oleh komunikasi kerja yang lebih terbuka, maka setiap individu harus menunjang tinggi kejujuran. Kejujuran inilah yang dapat meningkatkan integritas, baik personal maupun kelompok.

Komunikasi yang lancar dan terbuka juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Ketika pesan disampaikan dengan jelas dan diterima dengan baik, maka potensi terjadinya miskomunikasi, konflik, atau kesalahan kerja dapat diminimalisir. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada produktivitas tim secara keseluruhan.

Dengan komunikasi kerja aktivitas apa pun pasti terjadi baik antar individu, Kelompok, maupun organisasi. Proses komunikasi kerja yang efektif sangat penting bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan manajemen. Manusia adalah makhluk sosial, di mana ia selalu hidup dengan manusia lain, selalu berkomunikasi dalam mengatur dan mengorganisasi kehidupannya.

Dalam konteks manajemen modern, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya berkomunikasi secara verbal tetapi juga memanfaatkan teknologi yang ada. Seperti email, whatsapp, dan media sosial, dapat meningkatkan efektivitas komunikasi dan mempercepat jalur informasi. Dengan memanfaatkan teknologi itu, integritas komunikasi digital dalam proses manajemen seharusnya menjadi fokus utama mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien. hal



tersebut dapat dilihat dari antusias dan semangat kerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat detailnya pada tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.2
Data Hasil Survei Pendahuluan
Komunikasi Kerja CV Laris Makmur Sentosa 2025

No.	Indikator/Pernyataan	Jumlah Responden	Setuju		Tidak Setuju	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Kejelasan Pesan Pesan yang disampaikan menggunakan bahasa yang mudah dipahami	26	10	38%	16	62%
2	Umpan balik Memberikan umpan balik atau pertanyaan setelah pesan disampaikan	26	13	50%	13	50%
3	Saluran komunikasi kerja yang sesuai Memilih saluran komunikasi kerja yang sesuai seperti, email, telepon, atau pertemuan tatap muka	26	11	42%	15	58%
4	Pemahaman bersama Proses klarifikasi dan pengulangan informasi dapat membantu memastikan bahwa semua pihak memahami pesan	26	12	46%	14	54%
Rata-rata			22,75	44%	30,25	56%

Sumber: CV Laris Makmur Sentosa 2025

Berdasarkan hasil Pra survei Tabel 1.2 pada 26 sampel data komunikasi kerja di CV Laris Makmur Sentosa Tangerang, ditemukan bahwa mayoritas responden menjawab Tidak Setuju terhadap seluruh indikator komunikasi kerja, yaitu kejelasan pesan, umpan balik, saluran komunikasi yang sesuai, dan pemahaman bersama. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan sudut pandang dan seringnya kesalahpahaman antara karyawan maupun atasan.

Key Performance Indicator (KPI) adalah indikator kunci yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja suatu individu, tim, atau organisasi terhadap tujuan yang telah ditetapkan. KPI bersifat terukur, spesifik, dan relevan terhadap sasaran strategis maupun operasional. Yang di mana persoalan Kinerja perusahaan ini mengalami penurunan pada tahun 2025 hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 yang disajikan di bawah ini.

Tabel 1.3
Key Performace Indikator (KPI) Kinerja Karyawan
CV Laris Makmur Sentosa
Tahun 2025

No.	Indikator Kinerja	Bobot %	Target	Capaian	Skor %
1	Produktivitas	25	85%	80%	23,53
2	Ketepatan waktu	20	90%	85%	18,89
3	Kualitas kerja	20	88%	82%	18,64
4	Kepuasan pelanggan	15	90%	85%	14,17
5	Efisiensi kerja	10	87%	80%	9,20
6	Kerja sama tim	10	85%	80%	9,41
Total Skor		100			93,84

Sumber: CV Laris Makmur Sentosa 2025

Dari tabel 1.3 rumus yang digunakan untuk mengetahui skor adalah capaian dibagi target dikali bobot. Dengan adanya data pada tabel serta di atas maka dapat disimpulkan adanya kendala perihal tingkat Kinerja Karyawan pada CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang yang di mana mengalami penurunan di semua indikator pada tahun 2025. Apabila hal tersebut di abaikan maka akan berdampak pada penurunan penjualan, kehilangan konsumen, tidak dapat bersaing dengan kompetitor serupa, dan turunya penghasilan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian adalah suatu proses pengembangan teori dan tujuannya untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang tengah diteliti. Berdasarkan tujuan dari penelitian tersebut penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2020:5) “metode penelitian yang dilandasi oleh paham positivistik, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel dilakukan secara acak, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik, dan hasil penelitian dapat digeneralisasi.”



Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis asosiatif Menurut Sugiyono (2020:11) “penelitian kuantitatif asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Penelitian ini digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan (asosiasi/korelasi) dan seberapa kuat hubungan tersebut. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yaitu mengumpulkan data, melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data dan menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 30 Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov- Smirnov Test dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika signifikansi > 0.05 , maka data dinyatakan normal.
- Jika signifikansi < 0.05 , maka data dinyatakan tidak normal.

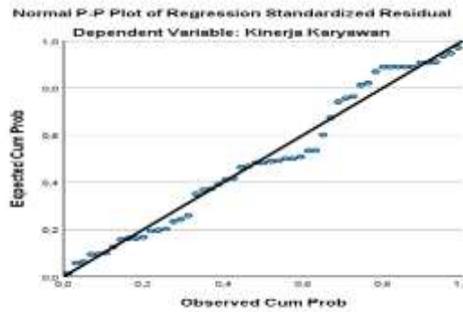
Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,10871483
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,101
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,199

Sumber: Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 yang di mana memperoleh nilai signifikansinya $\alpha = 0.200$ yang di mana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian penulis menyimpulkan asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot di mana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 30 seperti pada gambar di bawah ini:

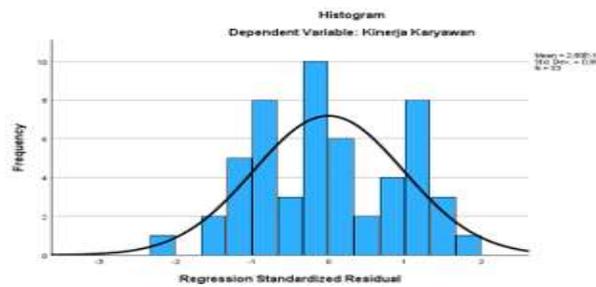


Sumber: Diolah Penulis, 2025

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas P-P Vlot

Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat dilihat probability plot menunjukkan pola grafik yang normal yang, yang di mana dapat ditentukan dengan melihat titik yang menyebar sesuai dengan garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Diolah Penulis, 2025

Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 4.3 di atas dapat dilihat hasil dari grafik histogram memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance value* $< 0,1$ maka terjadi gejala multikolinieritas.
- b. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance value* $> 0,1$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Berikut hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS Versi 30:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1.(Constant)	4,160	2,495		1,667	,102		
Pengembangan Karier	,382	,130	,356	2,932	,005	,329	3,038
Komunikasi Kerja	,515	,113	,554	4,559	<,001	,329	3,038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis, 2025



Hasil pengujian multikolinearitas yang ada pada tabel 4.10 memperoleh nilai *tolerance* pada variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) sebesar 0.329 nilai tersebut lebih besar dari 0.1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) memperoleh nilai pada variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Komunikasi (X_2) memperoleh nilai 3.038 yang di mana nilai tersebut kurang dari 10 (sepuluh).

Maka penulis menyimpulkan model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan dalam multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual, salah satu cara mendeteksi adanya ketidaksamaan varians residual dengan menggunakan uji *Glejser*. Adapun ketentuan terjadi dan tidak terjadinya heteroskedastisitas sebagai berikut:

- Jika variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika variabel independent (X) memiliki nilai signifikansi (Sig.) >0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1.(Constant)	6,893	1,381			4,990	<.001
Pengembangan karier	-,074	,072	-,242		-1,022	.312
Komunikasi Kerja	-,013	,063	-,049		-,208	.836

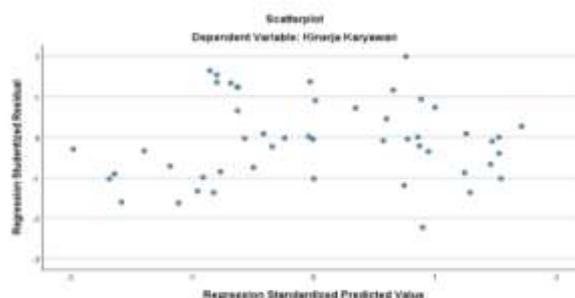
a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Diolah Penulis, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.11 memperoleh nilai signifikansi pada variabel Pengembangan Karier (X_1) sebesar 0.312, dan pada variabel Komunikasi Kerja (X_2) 0.836. Berdasarkan perolehan nilai signifikansi kedua variabel antara Pengembangan Karier dan Komunikasi, penulis menyimpulkan regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0.05, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.



Sumber: Diolah Penulis, 2025

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot



Berdasarkan hasil gambar 4.4 di atas tidak ada penyebaran yang jelas ataupun pembentukan pola tertentu pada titik – titik. yang mana dapat diartikan tidak terdapat gangguan pada uji heteroskedastisitas pada model sehingga model regresi ini layak digunakan dalam penelitian.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun pedoman interpretasi uji *Durbin-Watson Test*. Berikut hasil uji autokorelasi yang menggunakan program SPSS 30.

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,870 ^a	,757	,747	5,20989	1,383

a. Predictors: (Constant), komunikasi kerja, pengembangan karier

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Diolah Penulis, 2025

Hasil pengujian autokorelasi *Durbin-Watson* memperoleh nilai sebesar 1.383, dengan kata lain tidak ada penyimpangan sampel atau autokorelasi.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan guna mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas Pengembangan Karier (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Variabel Pengembangan Karier dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,160	2,495			1,667	,102
Pengembangan Karier	,382	,130	,356		2,932	,005
Komunikasi Kerja	,515	,113	,554		4,559	<,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas memperoleh persamaan regresi $Y = 4,160 + 0,382 X_1 + 0,515 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,160 yang di mana bahwa variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Komunikasi (X_2) tidak dipertimbangkan atau = 0 maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,160 poin.
- Nilai Pengembangan Karier (X_1) 0,382 yang di mana apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengembangan Karier (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,542 poin.
- Nilai Komunikasi Kerja (X_2) 0,515 yang dimana apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Karier (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada



variabel Komunikasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,675 poin.

- d. Nilai pengembangan karier (X_1) 0,382, dan komunikasi kerja (X_2) 0,515, apabila konstanta tetap maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karier (X_1) dan komunikasi kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 5,057 poin

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan guna mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen denganketentuan interval koefisien sesuai pada tabel 3.6 di atas jika: (0,00 – 0,19 sangat rendah), (0,20 – 0,39 rendah), (0,40 – 0,59 sedang), (0,60 – 0,79 kuat), (0,80 – 0,99 sangat kuat), (1,000 sempurna). Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial
Variabel Pengembangan Karier (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan

		pengembangan karier	kinerja karyawan
Pengembangan Karier	Pearson Correlation	1	.810**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	53	53

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,810, yang berpedoman pada tabel 3.6 dapat di simpulkan nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 dapat di artikan kedua variabel antara Pengembangan Karier (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial
Variabel Komunikasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

		Komunikasi Kerja	kinerja karyawan
Komunikasi Kerja	Pearson Correlation	1	.846**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	53	53
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	53	53

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,846, yang berpedoman pada tabel 3.6 dapat di simpulkan nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 dapat di artikan kedua variabel antara Komunikasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan
Variabel Pengembangan Karier dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.747	5.20989

a. Predictors: (Constant), komunikasi Kerja , pengembangan karier
Sumber: Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,870, yang berpedoman pada tabel 3.6 dapat di simpulkan nilai tersebut berada pada interval 0,800 - 1,000 dapat di artikan Variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat.



3. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan guna mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah menggunakan program SPSS Versi 30, sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial
Variabel Pengembangan Karier (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.649	6,13788

a. Predictors: (Constant), pengembangan karier
Sumber: Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4,17 di atas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,656 maka dapat diartikan bahwa variabel Pengembangan Karier (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 65,6\%) = 34,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial
Variabel Komunikasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.715	.710	5,58437

a. Predictors: (Constant), komunikasi kerja
Sumber: Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4,18 di atas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,715 maka dapat diartikan bahwa variabel Komunikasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 71,5\%) = 28,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan
Variabel Pengembangan Karier dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.747	5,20989

a. Predictors: (Constant), komunikasi kerja, pengembangan karier
Sumber: Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,757, maka dapat diartikan bahwa variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,7% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 75,7\%) = 24,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis (Uji T) Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menentukan besarnya nilai t_{tabel} dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree Freedom)}$$

Sumber: Sugiyono (2020:228)

α = taraf nyata 5%

$df = (n-3)$. Maka diperoleh $(53-3) = 50$, maka $t_{tabel} = 2,008$

$H_0 : \rho_1 = 0$ tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Berikut hasil uji hipotesis (uji t) menggunakan SPSS 30:



Tabel 4.20
Hasil Uji Hipotesis atau (Uji T)
Variabel Pengembangan Karier (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,782	2,909		1,987	,052
pengembangan karier	,870	,088	,810	9,862	<,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji T) pada tabel 4.20 di atas memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,862 > 2,008$) yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (H_{01} ditolak H_{a1} diterima).

2. Hipotesis (Uji T) Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

$H_2 : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berikut hasil uji hipotesis (uji t) menggunakan SPSS 30:

Tabel 4.21
Hasil Uji Hipotesis atau (Uji T)
Variabel Komunikasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,281	2,419		3,010	,004
Komunikasi Kerja	,787	,070	,846	11,319	<,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel 4.21 di atas memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,391 > 2,008$) yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (H_{02} ditolak H_{a2} diterima).

3. Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menentukan nilai F_{tabel} dapat menggunakan ketentuan $df = (n-k-1)$ maka diperoleh nilai $(53-2-1) = 50$, Jadi nilai $F_{tabel} = 3,183$. Berikut rumusan hipotesisnya:

$H_{03} : \rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel Pengembangan Karier dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_{a3} : \rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel Pengembangan Karier dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4228,665	2	2114,333	77,896	<,001 ^b
Residual	1357,146	50	27,143		
Total	5585,811	52			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), komunikasi kerja, pengembangan karier

Sumber: Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F) pada tabel 4.22 di atas memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($77,896 > 3,183$) yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau (H_{03} ditolak H_{a3} diterima).



Pembahasan Penelitian

Adanya penelitian ini guna mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang. Adapun pembahasan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karier (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang.

Hasil pengujian memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,656 maka dapat diartikan bahwa variabel Pengembangan Karier (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 65,6\%) = 34,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini Serupa dengan yang diteliti oleh Feby Anggita Panggabean, dkk. (2022). Jurnal ilmiah manajemen ekonomi dan akuntansi Vol.6, No.2

2. Pengaruh Komunikasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang.

Hasil pengujian memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,715 maka dapat diartikan bahwa variabel Komunikasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 71,5\%) = 28,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini Serupa dengan yang diteliti oleh Sri Langgeng Ratnasari, Siti Aidah. (2020). Jurnal ilmiah manajemen, Vol.4, No.2

3. Pengaruh Pengembangan Karier (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang. Variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Komunikasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang. Hal tersebut dapat di dibuktikan dengan nilai hasil uji regresi berganda yang memiliki persamaan $Y = 4,160 + 0,382 X_1 + 0,515 X_2$. Maka dapat disimpulkan nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,160 hal ini menunjukkan bahwa pada saat ini nilai X_1 dan X_2 bernilai nol. Nilai koefisien regresi pada Pengembangan Karier (X_1) sebesar 0,382 dan nilai koefisien regresi pada Komunikasi (X_2) sebesar 0,515 maka dapat diartikan apabila terjadi perubahan 1 (satu) unit pada Pengembangan Karier dan Komunikasi kerja maka akan memberikan perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar Pengembangan Karier (X_1) 382 poin dan Komunikasi kerja (X_2) 515 poin. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil Uji T yang memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,862 > 2,008$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karier dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang (H_0 ditolak H_a diterima). Hasil penelitian ini Serupa dengan yang diteliti oleh Heru Koncorowati, dkk. (2022). Jurnal apresiasi ekonomi Vol.10, No.1.

KESIMPULAN

Adanya penelitian ini guna mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang. Adapun kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pengembangan Karier (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,656 maka dapat diartikan bahwa variabel Pengembangan Karier (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 65,6\%) = 34,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji T memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,862 > 2,008$) yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,01 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel



Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (H_{01} ditolak H_{a1} diterima).

2. Variabel Komunikasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,715 maka dapat diartikan bahwa variabel Komunikasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 71,5\%) = 28,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji T memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,391 > 2,008$) yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,01 < 0,05)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Laris Makmur Sentosa di Tangerang.

Uji F memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($77,896 > 3,183$) yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,01 < 0,05)$. Adapun hasil analisis koefisien determinasi secara simultan memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,757, maka dapat diartikan bahwa variabel Pengembangan Karier (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 75,7% yang di mana sisanya 23,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya Pengembangan Karier dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini telah dipersiapkan sedemikian rupa agar menghasilkan penelitian yang baik serta bermanfaat. Akan tetapi dalam prosesnya sangat sulit dikarenakan keterbatasan penulis pada saat pelaksanaan penelitian dan penyusunan penelitian adapun kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian ke depannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencangkup pada satu perusahaan yang ruang lingkungnya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.
2. Kurangnya sampel penelitian yang hanya berjumlah 53 orang dan sampel dalam penelitian ini hanya karyawan pada divisi *sawmilling*, *cutting*, *finishing*, dan *packaging* sehingga data yang diperoleh belum dapat memastikan kebenaran dari keadaan perusahaan sebenarnya.
3. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan penulis. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner. Hal ini bisa diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada.
4. Penulis kurang fokus dalam mengerjakan penelitian ini. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi hasil dari penelitian seperti kurangnya eksploitasi teori yang dapat memperkaya penelitian dan hasil penelitian. Penulis sadar akan hal ini karena keterbatasan waktu dan juga kesibukan lainnya yang menyita waktu dan pikiran.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis olah maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Dari hasil responden pada variabel pengembangan karier, responden yang menjawab dengan skala terkecil sebesar 1,32 terdapat pada indikator dasar perencanaan karier pada butir pernyataan "Perencanaan karier hanya diperlukan di awal karier dan tidak perlu di perbarui seiring waktu". Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus lebih mempertimbangkan pada hal pengembangan karier dan pengembangan karier jangka panjang sehingga karyawan tersebut mampu memperoleh hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai keinginan perusahaan.



2. Dari hasil responden pada variabel komunikasi kerja, responden yang menjawab dengan skala terkecil sebesar 1,52 terdapat pada indikator dasar umpan balik pada butir pernyataan “Umpan balik tidak selalu diperlukan dalam setiap situasi kerja”. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan lagi komunikasi kerja dan perusahaan lebih menerima saran dan masukan dari karyawan agar terciptanya umpan balik yang sesuai untuk perusahaan agar lebih maju dan berkembang.
3. Dari hasil responden pada variabel kinerja karyawan, responden yang menjawab dengan skala terkecil sebesar 1,59 terdapat pada indikator dasar ketepatan waktu pada butir pernyataan “Ketepatan waktu adalah tanda profesionalisme dalam lingkungan kerja” hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden kurang menyetujui atau belum menyadari pentingnya ketepatan waktu sebagai bagian dari sikap profesional dalam bekerja. Ini mengindikasikan bahwa kesadaran akan pentingnya ketepatan waktu masih rendah, dan perlu menjadi perhatian manajemen dalam upaya peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan ketepatan waktu sebagai bentuk profesionalisme, perusahaan disarankan untuk Melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Annida, K., Maulani, L. E., & Sahari, B. (2022). Literature Review: Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Semangat Kerja Karyawan.
- Anuraga, G., Indrasetyaningih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan pengujian hipotesis statistika dasar dengan software R. *Budimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3, 327–334.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3.
- Brandion, D., & Lestariningsih, M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(2), 154-169.
- Daft, R. L. (2020). *Organization theory and design*. Boston, MA: Cengage Learning
- Fauzi, A. dkk. (2022), Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi. dipublikasikan di *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1(3), hlm. 717–732
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2020). *Management*. Boston, MA: Cengage Learning.
- Harahap, S. W., Ginting, R. R. B., Rasyidin, M., & Sahputra, D. (2021). Komunikator dan Komunikan dalam Pengembangan Organisasi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(1), 106-114.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan penerapannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin, H., & Jumiaty, J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Solok: Mitra Cendekia Media.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jayusman, H., & Khotimah, S. (2016). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Keuangan*, 2.



- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
- Katz, E., & Lazarsfeld, P. F. (1955). *Personal influence: The part played by people in the flow of mass communications*. New York, NY: Free Press.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2020). *Organizational behavior*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Kuncorowati, H., & Supardin, L. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8.
- Lestiyani, D. N., & Purwanto, S. (2024). Analisis Pengaruh Influencer Marketing dan Brand Love terhadap Keputusan Pembelian Produk Skincare Skintific. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(2), 886-898.
- Manggis, R., Sapta, I. N., & Sudja, I. N. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Bisma Universitas Udayana*,
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mawardi, S., & Mukrodi, M. (2025). Peran Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen: Analisis Kausalitas. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 271-278.
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849-859.
- Meitisari, S. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Management and Business Review*, 2, 41–49.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 913-933.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priansa, D. S. (2020). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Qustolani, M. (2020). Pelatihan kerja, motivasi, dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Rifan Financindo Berjangka Solo. *Edunomika*,
- Ratnasari, Sri Langgeng, and Siti Aidah. "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya." *Jurnal Trias Politika* 4.2 (2020): 122-135.
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 210-221.
- Rivai, A. (2020). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*. Medan: Maneggio – Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). London: Pearson Education.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, E., Efendi, E., Priyoadmiko, E., Butarbutar, M., & Purba, S. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sinaga, R. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi*. Medan: Universitas Quality.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).



- Susanti, Y., & Mawardi, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bri Corporate University Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 323-332.
- Wahyuni, D., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2021). Pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada PT Astra International Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*,
- Wood, J. T. (2020). *Communication mosaics: An introduction to the field of communication*. Boston, MA: Cengage Learning.